

第1編 はじめに

第1章 労働法総合講義の対象者

1 司法試験受験生（法科大学院修了生及び予備試験合格者）・予備試験受験生

司法試験・予備試験の選択科目として労働法を選択した人，又は選択する予定の人

司法試験・予備試験の選択科目を何にするか迷っている人

2 法科大学院生・大学生

法科大学院又は大学において労働法の授業を履修している人，又は履修する予定の人

3 司法修習生・実務家

他の選択科目を選択していた人で，修習中に労働法の勉強をしたい人

労働事件を扱っている，又は扱う予定があるが，労働法を体系的に勉強したことのない人

4 その他

労働法に興味がある人，労働法を勉強したい人

第2章 労働法総論

1 労働法とは

個別的労働関係、集团的労使関係及び労働市場に関する法の総体

→ 要は、労働関係についてのルールを定める法の集まりのこと（なお、「労働法」という名称の法典は存在しない）

2 労働法の立法趣旨

労働関係は私法上の契約関係（労働契約又は雇用契約）に基づくものである以上、契約自由の原則が及ぶのが原則

↓しかし

経済的弱者である労働者と経済的強者である使用者との間には交渉力や情報量に厳然たる格差があり、実質的な対等性を欠くため、契約自由の原則をそのまま及ぼすことには問題

↓そこで

契約自由の原則を出発点としつつ、労働関係の特質に配慮して契約自由の原則を修正

↓そのため

労働法に定めがない場合は一般法（主に民法）に戻る（なお、民法にも雇用契約固有の規定が存在（民法 623 条乃至 631 条））

3 個別的労働関係法と集团的労使関係法

(1) 個別的労働関係法

個々の労働者と使用者の関係を規律する法（Ex. 労基法、労契法）

→ 労働条件の最低基準や労働契約の基本的ルール・原理を設定（契約自由の原則を否定）

(2) 集团的労使関係法

労働組合及び使用者並びに労働組合及び労働者の関係を規律する法（Ex. 労組法）

→ 団体交渉による労働条件の向上を促進（契約自由の原則を実質化）

4 労働法の法源（規範の重層性）

(1) 法令（判例法を含む）

強行法規に反する労働契約は無効（民法 90 条等）

労基法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効となり，無効となった部分は，労基法で定める基準による（労基法 13 条）

(2) 労働協約（→第 3 編，第 3 章，第 2 参照）

労働組合と使用者との間で締結された労働条件等に関する合意（労組法 14 条）

→ 労働協約に定める労働条件等に違反する労働契約は無効となり，無効となった部分は労働協約に定めるところによる（労組法 16 条）

→ 強行法規に反する労働協約は無効

(3) 就業規則（→第 2 編，第 2 章参照）

使用者が作成する職場規律や労働条件を定めた文書（労基法 89 条参照）

→ 就業規則に定める労働条件に達しない労働契約は無効となり，無効となった部分は就業規則に定めるところによる（労契法 12 条）

→ 強行法規及び労働協約に反する就業規則は無効（労契法 13 条，労基法 92 条 1 項）

(4) 労働契約

意思表示の合致

事実たる慣習（民法 92 条）

任意法規

条理・信義則（民法 1 条 2 項）

(5) 効力の相互関係

強行法規＞労働協約＞就業規則＞労働契約

5 判例の位置付け

重要なルールが多くが判例法理によって形成されている

法令及び判例の規範それ自体が非常に抽象的（規範的要件）であることが多い（Ex. 労契法 16 条）

→ 事案の概要，問題の所在，規範，理由付け，結論のみならず，考慮要素やあてはめ，相場観まで理解する必要がある（ただし，判例の重要度によってメリハリをつけることも必要）

第 3 章 司法試験における選択科目の位置付け

1 初日の最初の科目

スタートダッシュを決められるか否かが公法系科目以降のメンタルを大きく左右

2 法律基本 7 科目と同配点かつ同枚数にもかかわらず試験時間が 3 時間

時間に余裕があり，取り組みやすい

3 基本論点がそのまま問われる問題が多い（現場思考型の問題はほとんど出題されない）

対策が容易

4 選択科目まで手が回っている受験生は少ない

他の受験生と大幅に差をつける余地

5 結論

選択科目対策は極めて重要！